

базы. А при унификации правовой базы, риски, связанные с партнерством российских компаний будут постепенно снижаться до уровня развитых европейских стран.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНОСТРАННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРИ ВСТУПЛЕНИИ В ВТО

Солнцев С.А.

*(Государственный университет - Высшая школа экономики,
Москва)*

Вступление в ВТО повлечет за собой либерализацию внешней торговли за счет сокращения таможенных пошлин и нетарифных ограничений (квот, лицензирования и т.п.). Это позволит зарубежным компаниям более активно продвигать свои товары в России. Кроме того, вступление в ВТО вероятно облегчит деятельность иностранных фирм в РФ, что позволит им разместить в нашей стране свои производства и филиалы. Надо отметить, что и в настоящее время в ряде отраслей уже наблюдается увеличение конкуренции иностранных компаний с российскими, например, в банковской сфере, где динамично развиваются филиалы крупнейших зарубежных банков, в сфере розничной и мелкооптовой торговли, в автомобилестроении и других отраслях. В ряде секторов экономики зарубежные компании уже занимают доминирующее положение: в сфере аудита и консалтинга, в сфере производства пива и безалкогольных напитков и иных секторах. Со вступлением в ВТО конкуренция со стороны зарубежных компаний еще больше вырастет.

В подобных условиях перед российскими компаниями встает проблема повышения эффективности своей деятельности. Для этого требуется снижение производственных издержек, совершенствование маркетинговой и рекламной политики, изменение ассортимента производимых компаний товаров или услуг в соответствии с потребностями рынка, внедрение новых подходов в сфере бюджетирования, логистики, применение новых методов управления и многие иные изменения. Наиболее действенным средством для реализации этих нововведений является привлечение новых высококвалифицированных топ-менеджеров, которые обладают необходимыми знаниями и навыками. Другим способом является обучение нынешних руководителей, однако это более длительный процесс и в ряде случаев менее эффективный в связи с ограниченными способностями получать новые знания некоторых топ-менеджеров, особенно пожилых.

Таким образом, вступление в ВТО повлечет рост спроса на рынке труда на квалифицированных руководителей, в том числе на иностранцев. Данный спрос будет удовлетворен в том случае, если компании смогут предложить привлекательные условия труда и вознаграждение. Привлечение новых топ-менеджеров, особенно иностранных требует от предприятий модернизации многих деловых процессов, сокращения неформальных отношений с поставщиками, клиентами и внутри самой компании.

В настоящее время существует ощутимый дефицит квалифицированных российских руководителей, поэтому компании все чаще прибегают к услугам иностранных топ-менеджеров. Стоит отметить, что российские компании традиционно отдавали предпочтение российским кандидатами и лишь в конце

1990-х годов стали более активно нанимать иностранных топ-менеджеров (экспатов).

Основными преимуществами иностранных топ-менеджеров перед российскими принято считать наличие больших знаний рыночной экономики и навыков управления бизнесом, большой опыт работы на руководящих должностях в рыночных условиях, возможности совершенствования корпоративной культуры организации, наличие контактов и связей за рубежом.

Вместе с тем, при найме иностранных топ-менеджеров существуют определенные сложности, которые состоят в адаптации экспатов к российским социо-культурным особенностям, слабом знании способов ведения бизнеса в России и особенностей российской экономики. Кроме того, экспатам приходится выплачивать более высокий размер вознаграждения (стандартная надбавка иностранцам за работу в РФ составляет около 50%), а также частично или полностью компенсировать расходы на переезд, найм жилья и обустройство экспата и членов его семьи. Наконец, процесс поиска, проведения переговоров и заключения контракта с экспатом более сложен (а значит и более дорогой), чем с российским топ-менеджером. Частично решить эту проблему позволяет найм иностранных топ-менеджеров, которые уже имеют опыт работы в России и во многом адаптировались к российским условиям. Кроме того, в этом случае сокращаются расходы на поиск, заключение контракта и переезд топ-менеджера в РФ.

Для анализа распространенности найма иностранных топ-менеджеров в России использовалась оригинальная база данных, которая составлена на основе публикаций о назначениях в российской деловой газете «Ведомости». Используемые данные содержат информацию о 1869 перемещениях топ-менеджеров в период с конца 1999 г. до середины 2004 г. Для каждого перемещения приводятся данные о возрасте, поле и гражданстве и образовании топ-менеджера. Для текущей и предыдущей позиции топ-менеджера указывался ее тип, сфера деятельности компании, является ли компания российской или зарубежной (филиалом зарубежной компании в России). Также указывается, является ли перемещение внешним или внутренним, причем перемещения между различными организациями, входящими в одну группу (холдинг, конгломерат, ФПГ и т. п.) считаются внутренними. Таким образом, в базе данных содержится информация не о всех топ-менеджерах, а только о назначенных за период с конца 1999 по середину 2004 годов, то есть те, которые были востребованы на рынке труда. Опыт зарубежных исследователей показывает, что применение подобных данных позволяет достаточно полно охватить рынок труда топ-менеджеров, хотя существует вероятность неполноты информации по средним и региональным компаниям.²⁴

На долю иностранных топ-менеджеров приходится около 13% перемещений на российском рынке труда топ-менеджеров, причем в российских компаниях доля экспатов составляет лишь 7%, что свидетельствует о том, что привлечение иностранных руководителей в российские компании не слишком распространено, хотя уже и не ограничивается единичными

²⁴ Подробное описание базы данных и основных современного состояния рынка труда в России дается в статье Рошин С., Солнцев С. Рынок труда топ-менеджеров: между внешним наймом и внутренним продвижением. Российский журнал менеджмента. Т.3 № 4, 2005. http://www.rim.ru/files/Labor_Market_Top_Managers_Russia.pdf

назначениями. Для российских компаний существуют следующие способы привлечения иностранного руководителя на работу:

- перевод экспата, работающего в компании, на более высокую должность;
- найм на российском рынке топ-менеджеров;
- найм на международном рынке труда.

Надо отметить, что среди российских компаний фактически нет транснациональных корпораций, которые имеют возможность переводить своих топ-менеджеров между странами, чтобы они смогли приобрести опыт работы в различных условиях.

При количественном оценивании распространенности различных способов перемещений были получены следующие данные. При найме иностранных топ-менеджеров российские компании в 80% случаев используют внешний найм (при найме российских топ-менеджеров доля внутренних и внешних перемещений совпадают), из которых в 36% случаев иностранный топ-менеджер уже работал в России, т.е. компании нанимают топ-менеджера на российском рынке, а в остальных 64% – за рубежом: в Великобритании (18%), США (18%), Германии (8%) и иных странах.

Если рассматривать рынок труда топ-менеджеров в отраслевом аспекте, то можно заметить, что среди российских предприятий, наиболее часто экспатов нанимают юридические, нефтяные, финансовые компании, предприятия цветной металлургии и лесной промышленности. В случае с юридическими, аудиторскими и консалтинговыми компаниями иностранного топ-менеджера часто делают совладельцем (младшим партнером) компании, однако в ряде случаев это происходит не сразу после найма, а спустя какой-то временной промежуток (испытательный срок). Также надо отметить, что компании других отраслей экономики все активнее стали предлагать своим топ-менеджерам в качестве вознаграждения акции и опционы на покупку акций, однако это пока не носит массовый характер, а характерно для отдельных наиболее развитых российских компаний.

Российские компании более склонны приглашать экспатов в члены советов директор предприятий (но не председателями советов), возглавить юридическую службу компании (что достаточно удивительно, поскольку правовые нормы и особенно практика их применения в России сильно отличается от зарубежной), а также стать руководителем обособленного бизнес-подразделения компании. Наиболее редко экспатов приглашают возглавлять кадровую службу компании и службу по связям с общественностью и государственными организациями. Это объясняется существенным отличием российского законодательства в трудовой сфере в первом случае и отсутствием у экспатов контактов в СМИ и в государственных органах во втором случае. Приглашение иностранцев на должности генерального директора компании, главы совета директоров или правления (основные руководящие должности) остается достаточно редким.

Если попытаться сравнить типичного иностранного топ-менеджера, работающего в России с его российским коллегой, то можно обнаружить, что иностранные руководители старше российских: средний возраст экспатов составляет 43 года, россиян – 39 года. Наибольшее число иностранных топ-менеджеров находится в возрастной группе 35-44 лет (40,5%) и 45-54 лет (32,9%), в то время как у российских топ-менеджеров наиболее представлены молодые (до 34 лет – 35%) и средние возраста (35-44 лет – 41,2%), доля пожилых российских руководителей относительно невелика. Доля женщин

среди иностранных топ-менеджеров в РФ крайне невелика – 4,2% (среди российских руководителей этот показатель в 2,3 раза больше – 9,8%), что можно объяснить как консерватизмом компаний в найме иностранных руководителей-женщин, так и меньшей склонностью женщин к трудовой миграции.

Таблица. Распределение топ-менеджеров по возрасту

	до 34 лет	35-44 лет	45-54 лет	свыше 55 лет	всего
россияне	35,1%	41,2%	17,9%	5,8%	100%
экспаты	16,5%	40,5%	32,9%	10,1%	100%

Иностранные топ-менеджеры менее расположены к смене сферы деятельности. Доля иностранцев, не имеющих опыта работы в данной отрасли экономики, составляет лишь 8,2%, среди россиян данный показатель равняется 14,2%. Смена позиции при назначении экспатов происходила в 40% случаев, а при назначении россиян – в 46%. Зарубежные топ-менеджеры реже меняют работу, чем российские руководители. Менее года на предыдущей позиции отработали 12% россиян и только 4% экспатов, от 1 до 2 лет – 30% россиян и 22% экспатов, от 2 до 3 лет – 25% россиян и 30% экспатов, от 3 до 5 лет – 21% россиян и 30% экспатов, более 5 лет – 12% россиян и 13% экспатов.

Различается и образование российских и иностранных топ-менеджеров. В большинстве случаев руководители-экспаты имеют экономическое или бизнес образование (68%) в отличие от российских руководителей, для которых наиболее распространенным является техническое образование (51%) и которые часто вынуждены получать второе экономическое образование, чтобы восполнить недостаток знаний.

В дальнейшем на рынке труда топ-менеджеров вероятно будут наблюдаться две противоположные тенденции. С одной стороны вступление в ВТО, открытие рынков и обострение конкуренции будет стимулировать приглашение высококвалифицированных зарубежных топ-менеджеров, с другой стороны – продолжится рост числа грамотных российских руководителей, которые будут претендовать на те же руководящие позиции. Понять, какая из этих двух тенденций будет сильнее в настоящий момент затруднительно. В любом случае, приглашение более квалифицированных топ-менеджеров позволит повысить конкурентоспособность российских компаний как в России, так и на мировых рынках.

«ВАШИНГТОНСКИЙ» И «МОСКОВСКИЙ» КОНСЕНСУС: АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА ВОЗМОЖНА

Сухарев О.С.
(Институт экономики РАН, Москва)

На Вольном экономическом обществе 19 января 2005 года обсуждалась идея²⁵ разработки «Московского консенсуса» в противовес существующему «вашингтонскому консенсусу». На мой взгляд, эта идея является весь полезной. Во-первых, потому что безальтернативное существование любой доктрины приводит со временем к тому, что её применение становится неэффективным, а монопольное существование и навязывание её в качестве

²⁵ Инициировал дискуссию акад. РАН Д.С.Львов. Автор принимал участие в работе ВЭО.